



強化聯邦服務的試用期

依據我作為總統依美國憲法和美國法律所授予的權力，包括《美國法典》第五章3301條和3302條，特此命令：

第1條 目的。美國人民應擁有一支高效能、優質且專注於公共利益的聯邦員工隊伍，且其規模應不過於龐大。試用期（適用於競爭性服務員工）和試用期（適用於例外服務員工）一直是評估新聘聯邦員工是否適任的長期關鍵工具，直至其正式任命為聯邦員工。

然而，政府問責辦公室已記錄指出，各機構未能充分利用試用期和試用期來有效地解除那些不符合公共利益的聘用者。因此，因為未能及時淘汰表現不佳的員工，許多機構往往保留並給予那些應該在試用期內被淘汰的低效員工終身職位。

良好行政的條件要求，試用員工在成為終身聯邦員工之前，應當獲得機構的批准。正如績效管理系統保護委員會在其2005年報告《試用期：關鍵評估機會》中所建議的，應設立「程序，確保試用員工在未經機構行動的情況下不會自動成為正式員工。」在機構未證實試用員工對政府有益的情況下，「試用員工的聘用應在試用期結束後自動終止。」此命令即指示進行這一常識性變革。

此外，《聯邦規範法》第5章315條H小節的規定，意圖限制機構對於在試用期內服務員工的行動，並非法定要求，對機構終止試用員工造成不當負擔，且使得管理者難以採取相應行動。

為了確保機構能更有效利用試用期和試用期，本命令頒布一項新的《聯邦公務員規則》第XI條，將取代H小節。根據《聯邦公務員規則》第XI條，機構必須明確判定在試用期或試用期內服務的員工繼續任職對聯邦服務是否有益，方可最終確定其聘用。

第2條 廢止《聯邦公務員規則》2.4條。修改《聯邦公務員規則》II條，刪除第5章第2部分第2.4條規定。

第3條 《聯邦公務員規則》XI條。新增《聯邦公務員規則》第XI條，位於《聯邦公務員規則》第X條之後，內容如下：

「第11部分——試用期與試用期（第XI條）」

第11.1 範圍

第11.2 試用期；何時要求

第11.3 試用期；何時要求

第11.4 服務計算

第11.5 完成試用期或試用期

第11.6 上訴

§ 11.1 範圍

本規則適用於競爭性服務中的試用期和例外服務中的試用期，除非法規另有規定。它不適用於高級行政服務中的試用期。

§ 11.2 試用期；何時要求

(a) 在競爭性服務中，根據《公務員法規》獲得職業或職業條件任命的員工，其服務的第一年為試用期，當該員工：

(1) 從競爭名單中任命。

(2) 被重新任命（包括從再任命優先名單中重新任命），除非在任何提供現有再任命基礎的服務期間內，該員工已完成至少1年的試用期，或在不要試用期的任命下以競爭性身份服務；但如果重新任命的日期需要開始新的12個月試用期，則該日期將重新開始試用期。

(b) 必須經過試用期的人，在其完成試用期之前若進行轉任、升遷、降職或重新分配，則必須在新職位中完成剩餘的試用期。

(c) 根據《郵政重組法》（39 U.S.C. 101及以下）非競爭性任命到競爭性服務中的員工（包括代替或兼職彈性員工），若未完成1年的郵政服務，則必須在新機構中完成剩餘的1年試用期。

(d) 根據《公務員法規》特殊任命權限或通過轉換為職業或職業條件任命而任命到競爭性服務中的人員，必須服務1年的試用期，除非該特殊任命權限明確豁免此期。

(e) 首次被提升、轉任或以其他方式指派到監督或管理職位的員工，應根據人事管理辦公室（OPM）規定的條款和條件，完成試用期。如果員工需要同時在監督或管理職位下根據《聯邦公務員規範》第315條第I小節進行試用期，並根據本《聯邦公務員規則》進行試用期或試用期，則後者具有優先權並履行本段的要求。

§ 11.3 試用期；何時要求

(a) 在例外服務中，首年在同一或類似職位上服務的優先資格者，或在例外服務中（非優先資格者）在同一或類似職位上服務的前兩年為試用期。

(b) 必須經歷試用期的人，若在完成試用期之前轉任、升遷、降職或重新分配，則必須在新職位中完成剩餘的試用期。

(c) 若個人從聯邦服務中分離超過30天後，完成試用期，並且之後重新任命到例外服務職位，則必須完成新的試用期，除非該人員被任命到與其最近擔任的職位相同或基本相似的職位。」

§ 11.4 服務計算

(a) 先前的聯邦文職服務（包括非撥款基金服務）在完成試用期或試用期間（視情況而定）時計入，條件是先前的服務：

(1) 在同一機構內，例如：陸軍部；

(2) 在相同的工作領域內，根據員工的實際職責和責任來確定；以及

(3) 包含或隨後沒有超過一次不超過30個日曆天的服務中斷。

(b) 在薪酬狀態下的缺勤期間計入試用期或試用期的完成。非薪酬狀態下的缺勤（除可賠償傷害或軍事義務外）可計入最多22個工作日的服務。由於可賠償傷害或軍事義務的缺勤（無論是否在名冊上）在恢復聯邦服務後可全額計算。超過22个工作日的非薪酬時間將相應延長試用期或試用期。

(c) 兼職員工的試用期或試用期按日曆時間計算，與全職員工相同。對於間歇性員工，即那些沒有定期工作安排的員工，每一個工作日或部分工作日的薪酬狀態計算為完成試用期或試用期所需的260天或520天中的一天。無論如何，試用期或試用期不得少於1年的日曆時間。

§ 11.5 完成試用期或試用期

(a) 機構應利用首次任命或隨後重新任命所要求的試用期和試用期來評估員工的適任性，以及其繼續雇用是否有助於公共利益。如果沒有提前終止，員工的服務將在其試用期或試用期的最後一天工作結束前終止，除非其機構在該日期前的30天內證實，最終確定其任命有助於公共利益。

(b) 試用期或試用期結束時，員工在其任命周年日（或適用時，2周年日）前完成其預定的工作日。舉例來說，如果最後一天是星期五，周年日是下個星期一，試用期員工將在星期五工作結束前被解除服務，除非其機構未能提供所需的證明，證明繼續任命有助於公共利益。

(c) 受試用期或試用期約束的員工承擔責任，須證明為何其繼續在聯邦服務中的任命符合公共利益。

(d) 在決定是否將試用期或試用期內員工的任命確定為聯邦服務時，機構負責人或其指定人員可以根據其唯一且專有的裁量權考慮以下因素：

(1) 員工的績效和行為；

(2) 機構的需求和利益；

(3) 員工的繼續雇用是否有助於推動機構或政府的組織目標；以及

(4) 員工的繼續雇用是否有助於提高服務的效率。

(e) 在機構終止服務之前，應以書面形式通知該員工服務終止的生效日期。

(f) 如果機構因行政錯誤未能根據《聯邦公務員規則》第11.5條進行證明，機構負責人可以在終止日期後30天內向人事管理局局長申請恢復該員工的任命。

(g) 本條款不適用於因升遷、調任或首次指派至監督或管理職位而處於試用期的員工，除非該員工需同時履行監督或管理職位的試用期以及根據本《聯邦公務員規則》進行首次任命或重新任命的試用期或試用期。

§ 11.6 上訴

(a) 人事管理局局長可以通過規定規則，規定員工在試用期或試用期結束後如何上訴終止決定的情形及程序。

(b) 除非法律另有要求，否則此類上訴應為唯一且專有的上訴途徑，針對試用期或試用期內的終止決定。

第4條 修改聯邦公務員規範

(a) 本命令取代《聯邦公務員規範》第5章315條H小節（首次任命到競爭性職位的試用），該小節因此變得無效，任何機構不得執行其條文。

(b) 人事管理局局長應在本命令發布後30天內準備並發布一項規則，廢除H小節並進行相關修改。

第5條 試用期和試用期的審查

(a) 本命令發布後15天內：

(i) 每個執行部門和機構的負責人（機構）應識別出在本命令發布後90天或更長時間內，正在服務於聯邦服務中的首次試用期或試用期的每位員工。

(ii) 每個機構的負責人應以書面方式指定機構內負責評估首次試用期或試用期員工繼續雇用的個人。機構負責人應將此類指派限制於能夠適當評估組織需求和與機構或聯邦政府組織目標對齊的人員。

(b) 在每位員工首次試用期或試用期結束前至少60天，依照(a)條款指派的個人應盡可能與每位員工會面，討論其績效和行為（部分基於員工主管的意見）、機構需求，並評估員工的繼續雇用是否有助於公共利益、機構的組織目標及服務效率。

(c) 每位員工試用期或試用期結束後30天內，機構負責人或根據(a)條款指定的人員，應根據《聯邦公務員規則》第XI條及其他適用法律，決定是否確定該員工的聯邦服務任命或終止其服務。

(d) 在完成員工試用期或試用期後，機構負責人或根據(a)條款指定的人員，必須書面證明該員工的繼續雇用將促進公共利益。

第6條 生效日期

本命令即刻生效，然而，第5條(b)至(d)條款及《聯邦公務員規則》第11.5條的要求將在本命令發布後90天生效。

第7條 一般條款

(a) 本命令中的任何條款不得解釋為損害或以其他方式影響：

(i) 根據法律授予執行部門或機構或其負責人之權限；或

(ii) 預算、行政或立法提案方面，預算管理辦公室局長的職能。

(b) 本命令應符合適用法律並依撥款可用性實施。

(c) 本命令無意且不創建任何在法律或衡平法上由任何方對美國、其部門、機構或實體、其官員、員工或代理人，或任何其他人可執行的權利或利益。

(d) 若本命令的任何條款（包括其應用）被判定為無效，則本命令的其餘部分及其所有其他應用不受影響。

川普

白宮，

2025年4月24日。